

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ*

DEVELOPMENT OF WORK LIFE QUALITY OF POLICE OFFICERS, CHAKRAWAT METROPOLITAN POLICE STATION

ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง¹ และ กมลพร กัลยานมิตร²

Duangrit Benjathikul Chairungruang¹ and Kamolporn Kalyanamitra²

¹⁻²มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹⁻²Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding author E-mail: kramonporn@hotmail.com

Received 29 March 2022; Revised 27 April 2023; Accepted 30 April 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ 198 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และ one - way ANOVA (F-test)

* ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง และ กมลพร กัลยานมิตร. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 3(2), 106-121.

Duangrit Benjathikul Chairungruang and Kamolporn Kalyanamitra. (2023). Development of Work Life Quality of Police Officers, Chakrawat Metropolitan Police Station. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University. 3(2), 106-121.;

DOI:

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ด้านประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และ 2) การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, ข้าราชการตำรวจ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the development of work life quality of police officers, Chakrawat Metropolitan Police Station, and 2) to study the comparative development of work life quality of police officers, Chakrawat Metropolitan Police Station, classified by personal factors. The research was quantitative. The population used in this study was 1 9 8 police officers of Chakrawat Metropolitan Police Station. The sample size was determined by comparing with Krejcie & Morgan's table, totaling 1 4 8 samplings. The data collection tools were questionnaires. The data analyzed were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA (F-test).

The results of the research revealed that 1) the development of the quality of working life of police officers Chakrawat Police Station Overall, the average was at a moderate level ($\bar{X} = 3.36$). When considering each aspect, it was found that Relationship with colleagues and supervisors The mean was at a high level ($\bar{X} = 3.70$). and stability in work The average was at the moderate level ($\bar{X} = 3.36$). Salary and other benefits The mean was at a medium level



($\bar{X} = 3.30$) in the working environment. The mean was at a medium level ($\bar{X} = 3.28$). Democracy in work. The mean was at a moderate level ($\bar{X} = 3.19$) and 2) the comparative development of work life quality of police officers, Chakrawat Metropolitan Police Station, classified by personal factors, it was found that overall and each aspect were not different.

Keywords: Development, Work Life Quality, Police Officer,

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อบุคคลในสังคม การดำรงชีวิตของประชาชนในสังคม ส่วนหนึ่งจะต้องมีการติดต่อประสานงานสำนักงานตำรวจ กำลังสำคัญในการทำงานคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศชาติ บ้านเมือง จุดเริ่มต้นของความยุติธรรมที่จะเกิดกับประชาชนอยู่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำรวจ โดยที่ตำรวจถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การทำงานของตำรวจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบ้านเมืองได้จะต้องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีส่วนในการทำให้งานของตำรวจประสบความสำเร็จ ตำรวจที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ก็จะทำให้สามารถพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัว ออกมาอย่างเต็มที่ อันจะมีผลส่งถึงความเข้มแข็งของหน่วยงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กิตติ แก้วทินกร, 2560)

ตามนโยบายประเทศ Thailand 4.0 ได้น้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 มาถอดรหัสเป็น 2 ยุทธศาสตร์สำคัญคือ 1. การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within) 2. การเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World) หากการสร้างความเข้มแข็งจากภายในคือ Competitiveness การเชื่อมโยงกับโลกภายนอกก็คือ Connectivity ซึ่งทั้ง Competitiveness และ Connectivity ทั้งสองประการต้องดำเนินควบคู่กันในการสร้างความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนให้กับสังคมไทย ด้วยการปรับทิศทางการพัฒนาที่ความสมดุล จำเป็นอย่างยิ่งในการเน้นมี 2 มิติ อันประกอบด้วย 1. ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth) 2. ความอยู่ดี มีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-



beings) 3. การรักษาสีงแวดล้อม (Environmental Wellness) 4. การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) รวมถึงแนวคิดการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมคนไทย 4.0 สูโลกที่หนึ่ง ผ่าน 4 กระบวน การเรียนรู้ดังกล่าว จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่ “สังคมไทย 4.0” นั่นคือ สังคมที่มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และสังคมที่มีความสมานฉันท์(Harmony) รากฐานการพัฒนา Thailand 4.0 จึงเริ่มต้นที่ “คนไทยทุกคน” ความสำคัญของการสร้างและพัฒนาโลกในระดับพื้นที่ เพื่อพัฒนาให้เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนไทยส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล ยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นกลยุทธ์พระราชทานของในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่มีความ classic และใช้ช่วงชิงชัยชนะได้ในทุกเหตุการณ์โดยเฉพาะในสังคมยุค 4.0 ที่เทคโนโลยีจะเป็นนวัตกรรมตัวใหม่ที่เปลี่ยนแปลงโลกให้เล็กลงแค่อ้อมถึง และย่นเวลาแค่กระพริบตา เหตุการณ์จากมุมโลกหนึ่ง จะถูกเผยแพร่ในอีกมุมโลกหนึ่งต่อผู้คนนับล้านได้ในเวลาไม่ถึงนาที ความสะดวกในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญที่ตำรวจไม่ควรมองข้าม การสื่อสารสู่การพัฒนาโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน การก้าวสู่ความเป็น Thailand 4.0 จึงไม่พ้นหน้าที่ยามรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศอย่างตำรวจ ที่ต้องคอยคุ้มกัน ให้ทุกภาคส่วนมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามต่าง ๆ นานา แม้ยุค 4.0 จะมุ่งเน้นเรื่องเงินๆ ทอง ๆ เน้นรายได้ของประเทศ เน้นเศรษฐกิจของชาติ แต่ถ้ากลไกการขับเคลื่อนไปข้างหน้า โดยไม่หวังเรื่องคุณภาพชีวิต ปลอดภัย การสร้างความเข้มแข็ง ให้สามารถขับเคลื่อนบทบาทของตำรวจในยุค 4.0 ให้เข้าใจบทบาทตัวของเราเอง อยู่ในฐานะองค์ประกอบที่เป็นกลไกหลักประกันการลดความเสี่ยง และเพิ่มความมั่นใจในความปลอดภัยแก่สังคมในฐานะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม (เชิงธรณ ริมผดี, 2565)

ในส่วนของสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ เป็นหน่วยงานย่อยที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 และมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุข รักษาความสงบเรียบร้อย บริการประชาชน และให้ความยุติธรรมกับประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานในหน้าที่ตำรวจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ข้าราชการตำรวจทุกคนของสถานีตำรวจนคร



บาลจักรวรรดิ ถือเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญของสังคมในปัจจุบัน และยังเป็นการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำนวน 198 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) ได้ จำนวน 148 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ชั้น/ยศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ
- ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี



ตำราวจนครบลจักรวรรดิ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน และไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t-test) ค่า One-Way Analysis of Variance

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ทำการวิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ปรากฏดังตาราง 1 - 6

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. อาคารสถานที่ ใ้อ่านวย และสะดวกต่อการทำงานของท่าน	3.32	0.48	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.35	0.57	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน	3.25	0.55	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมในการใช้งาน	3.14	0.66	ปานกลาง
5. มีการบำรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งานได้เสมอ	3.32	0.56	ปานกลาง
รวม	3.28	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ



ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ อาคารสถานที่ ใเอื้ออำนวย และสะดวกต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.48) และมีการบำรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งาน ได้เสมอ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.56) ส่วนหน่วยงานของท่าน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอ และเหมาะสมในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.41	0.53	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.39	0.55	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.45	0.53	ปานกลาง
4. หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	3.25	0.63	ปานกลาง
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.32	0.50	ปานกลาง
รวม	3.36	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.53) และในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้



ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.55) ส่วนหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.84	0.75	มาก
2. ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ของท่าน กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.69	0.89	มาก
3. หัวหน้าของท่าน ให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานเกิดขึ้น	3.51	0.85	มาก
4. หัวหน้าของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน	3.80	0.81	มาก
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ (งานแข่งกีฬา ฯลฯ)	3.63	0.98	มาก
รวม	3.70	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวม มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการทำงานของ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.81) และท่านพอใจกับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.89) ส่วนหัวหน้าของท่าน ให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85)



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน จากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.27	0.59	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่สังกัดหน่วยงานอื่น	3.32	0.67	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.36	0.58	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล	3.31	0.58	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการในด้านค่าเล่าเรียนบุตร	3.43	0.55	ปานกลาง
6. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการในด้านค่าเลี้ยงดูบุตร (รายเดือน)	3.26	0.64	ปานกลาง
7. ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของหน่วยงานท่าน	3.20	0.64	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.22	0.62	ปานกลาง
รวม	3.30	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจกับสวัสดิการในด้านค่าเล่าเรียนบุตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.58) และได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่สังกัดหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.67) ส่วนมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของหน่วยงานท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.35	0.66	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอของ เสียงส่วนมาก	3.19	0.67	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	3.13	0.67	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.15	0.68	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.14	0.63	ปานกลาง
รวม	3.19	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.67) และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.68) ส่วนหน่วยงานของท่านให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.67)



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	0.34	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	3.36	0.30	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.70	0.65	มาก
4. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	3.30	0.37	ปานกลาง
5. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.19	0.45	ปานกลาง
รวม	3.36	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.65) และมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.30) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.37) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.34) และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



3. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

1) การศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง ภายใต้อำนาจจำกัดในเรื่องของเวลา และจำนวนบุคลากร ข้าราชการตำรวจต้องทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เท่าตัว ซึ่งเกินกำลังของตนเองจึงอาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วิริยะไชยวงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ เอื้ออำนวย และสะดวกต่อการทำงานของท่าน และมีการบำรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งานได้เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้อมีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อ



ความก้าวหน้าในการทำงาน ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน และในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เกษเดว่น (2555) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายช้อมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี หัวหน้าของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน และท่านพอใจกับความสัมพันธ์ของท่าน กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิเดชะตา (2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย

1.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยรวมและรายช้อมีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการในด้านค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่สังกัดหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา เตชะขอศวนันท์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัด ด้านรายได้พิเศษจากการ



ทำงานต่อเดือน ด้านรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ และด้านหนี้สิน มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.4 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ แก้วทินกร (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันกับสังคม ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2) การเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานี

ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำแนกตามชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฐาพร ธีรศรีพงษ์ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล ไม่แตกต่างกัน



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมในการใช้งาน
2. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานที่เกิดขึ้น
4. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ควรปรับอัตราเงินเดือนและให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพในปัจจุบัน
5. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรมีการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ แก้วทินกร. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3).
- จิตติมา วิริยะไชยวงศ์ (2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย. 3(1).
- เชิงรณ रिมนดี. (2565). ตำรวจไทย 4.0. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2565 จาก <https://www.police9.go.th/>
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง.
- พงษ์เทพ เกษะด่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(ดอนเมือง). ใน การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



ณัฐภาพร อีร์ศรีพงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล. ใน หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9. ใน หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุธินี เตชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Davis, Louis E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States. International Labour Review, 116(1),56.

Werther, Jr. & Davis, B. (1996). Human Resources and Personnel Management. New York : McGraw-Hill.